

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN PENDIDIKAN UNIVERSITAS ACHMAD YANI KALIMANTAN SELATAN

Adha Fithriani¹, Forasidah², Norrahmiati^{3*}

^{1,2,3} Universitas Achmad Yani Banjarmasin

e-mail: norrahmi16@gmail.com

Abstract: Achmad Yani University Banjarmasin is one of a university that was founded in 1983. If you look at it in terms of age, it can be said to be quite mature, but if you look at it from the rank or functional position of its permanent lecturers, it shows that their performance is less than optimal. This research aims to analyze the performance of permanent foundation lecturers using organizational commitment variables with indicators of affective commitment, continuance commitment and normative commitment. Performance variables with indicators of quality, quantity, timeliness, cost effectiveness and need for supervision. This research uses an explanatory research approach and is causal in nature. The population in this research is all permanent lecturers at the Haji Muhammad Roesli Education Foundation, South Kalimantan, totaling 87 people and 71 people as samples. Data was collected using the questionnaire method, namely by providing a list of questions or questionnaires directly to the respondents. The data analysis technique uses Simple Linear Regression Analysis to produce a regression equation, namely: $Y = 0.916 + 0.053X$. The research results show that the organizational commitment variable shows insignificant results on lecturer performance.

Keywords: *Organizational Commitment; Lecturer Performance*

Abstrak: Universitas Achmad Yani Banjarmasin merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta yang berdiri sejak tahun 1983, kalau dipandang dari segi usianya bisa dikatakan sudah cukup dewasa, namun kalau dilihat dari segi kepankangan atau jabatan fungsional dosen tetapnya menunjukkan kinerja yang kurang maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja dosen tetap yayasan dengan menggunakan variabel komitmen organisasional dengan indikator affective commitment, continuance commitment serta normative commitment. Variabel kinerja dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan biaya dan kebutuhan akan pengawasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Explanatory Research dan bersifat kausalitas, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan berjumlah 87 orang dan sebanyak 71 orang sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data menggunakan Analisa Regresi Linier Sederhana dengan menghasilkan persamaan regresi, yaitu : $Y = 0.916 + 0.053 X$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap terhadap kinerja dosen.

Kata kunci: *Komitmen Organisasional; Kinerja Dosen*

PENDAHULUAN

Seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu instansi atau organisasi mempunyai masalah yang sangat mendasar dimana seorang karyawan yang satu dengan yang lain tidak akan sama tingkat komitmen yang dimiliki. Komitmen organisasi yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Nyhan,1999).

Komitmen merupakan variabel yang dapat memprediksi secara teratur perilaku karyawan dalam kerja terutama diantaranya masalah absensi. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja telah dikemukakan oleh Benkhoff (1997) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia .

Definisi komitmen organisasi sebagai sebuah sikap mengenai loyalitas pekerja kepada organisasi mereka dan merupakan suatu proses terus menerus yang dengan proses ini para anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kesejahteraannya (Luthan, 1992). Komitmen dianggap penting

bagi organisasi karena: (1) Pengaruhnya pada turnover, (2) Hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Morrison, 1997).

Muhadi (2007) hasil penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi Universitas Diponegoro Semarang. Hal ini memperkuat hasil penelitian Morrison (dalam Muhadi, 2007), sebaliknya Devi (2009) mengatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang,

Penelitian ini dilakukan berdasarkan adanya dua alasan yaitu:

(1) adanya research gap yang telah diungkapkan dalam paragraf sebelumnya,
 (2) adanya research problem yang ditemukan dilapangan. Kinerja, komitmen organisasi merupakan hal-hal yang perlu diperhatikan dan dicermati oleh pihak manajemen Universitas Achmad Yani Banjarmasin, karena sebagai lembaga pendidikan tinggi yang sudah berusia 40 tahun, yang merupakan usia bisa dikatakan cukup dewasa, namun bila dilihat dari kepangkatan atau jabatan fungsional para dosen tetapnya dalam hal ini adalah Dosen Tetap Yayasan (DTY) sebagian besar menunjukkan kinerja yang tidak maksimal.

Jabatan fungsional dosen pada dasarnya merupakan pengakuan, penghargaan dan kepercayaan atas kompetensi, kinerja dan tanggung jawab dalam

pelaksanaan tugas, serta tata krama dosen dalam melaksanakan tugas Tridharmanya. Selain itu jabatan ini diharapkan dapat berfungsi juga sebagai insentif non meteri bagi dosen untuk bekerja lebih giat, lebih kreatif dan lebih baik lagi (Jalal, 2009), ini berarti bahwa kinerja seorang dosen dapat dilihat dari kepangkatan atau jabatan fungsional dosen yang bersangkutan.

Jabatan fungsional Dosen Tetap Yayasan (DTY) Universitas Achmad Yani Banjarmasin, seperti disebutkan pada tabel 1.1 di bawah ini. :

Tabel 1.1
Kepangkatan Dosen Tetap Yayasan
Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan

Fakultas	Tenaga Pengajar	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Jumlah
Ilmu Administrasi	-	2	6	3	11
Ekonomi	-	5	9	1	15
Teknik	1	-	3	-	4
Pertanian	-	4	14	5	23
Hukum	-	5	4	-	9
Keguruan & Ilmu Pendidikan	2	14	9	-	25
J u m l a h	3	30	45	9	87
Prosentase	3,44	34,48	51,72	10,12	100

Sumber : BAUK Universitas Achmad Yani Banjarmasin, 2022.

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut di atas, diketahui Dosen Tetap Yayasan berpangkat Asisten Ahli (III/a dan III/b) sebanyak 30 orang atau 34,48% Lektor (III/c dan III/d) sebanyak 45 orang atau 51,72% dan Lektor Kepala (IV/a dan IV/b) hanya 9 orang atau 10,12%. Masa kerja Dosen Tetap Yayasan (DTY) rata-rata 15 tahun, seharusnya dengan masa kerja tersebut sudah mencapai kepangkatan Lektor Kepala.

Kinerja akademik dalam hal ini jabatan fungsional dosen kurang memuaskan dipandang dari Keputusan MENKO.WASBANGPAN No. : 38/Kep/MK.WASPAN/ 8/1999,

tanggal 24 Agustus 1999, tentang Jabatan Fungsional Dosen. Salah satu butir keputusan tersebut menyebutkan bahwa kenaikan reguler jabatan fungsional dalam kurun waktu 1 sampai dengan 3 tahun.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara dilapangan seperti tergambar pada tabel 1.1 di atas dan dapat diartikan bahwa kinerja dosen tetap yayasan belum maksimal, hal ini disebabkan oleh 2 (dua) faktor, yaitu :

Faktor pertama, DTY sebagian besar tidak mampu menyeimbangkan perolehan kredit point untuk usul kenaikan jabatan fungsional dosen, pada bidang penelitian, pengabdian pada masyarakat dan unsur penunjang lainnya terabaikan, dosen lebih terkonsentrasi pada bidang pendidikan khususnya pengajaran, hal ini disebabkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk persiapan mengajar di kelas reguler maupun non reguler, sehingga untuk aktivitas melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta unsur-unsur lainnya terabaikan.

Faktor kedua, loyalitas DTY pada lembaga tidak sesuai dengan harapan dan tujuan lembaga, karena beberapa orang DTY yang telah menyelesaikan program pascasarjana (S2) bahkan ada dosen yang telah menyelesaikan pendidikan program Doktorat (S3), mereka pindah ke Perguruan Tinggi Swasta (PTS) maupun Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang ada di Kalimantan, dan kebanyakan mereka yang pindah ini sudah mempunyai kepangkatan Lektor atau Lektor Kepala.

Berdasarkan temuan permasalahan dilapangan, kurang maksimalnya kinerja DTY dengan melihat lebih banyaknya kepangkatan Asisten Ahli (III/a dan III/b), karena mereka kurang memperhatikan dan melaksanakan kewajiban untuk meningkatkan jabatan fungsional atau jabatan akademik sebagai kewajiban yang harus mereka laksanakan, seharusnya tidak hanya terfokus pada bidang kegiatan pengajaran saja, tetapi juga harus melaksanakan bidang penelitian, pengabdian pada masyarakat dan juga unsur-unsur penunjang lainnya, sehingga untuk memenuhi point-point kredit pada bidang penelitian, pengabdian pada masyarakat dan unsur-unsur penunjang lainnya mengalami kendala untuk mencapai prosentase yang telah ditentukan pada komponen bidang-bidang kegiatan dalam pengusulan jabatan akademik dosen.

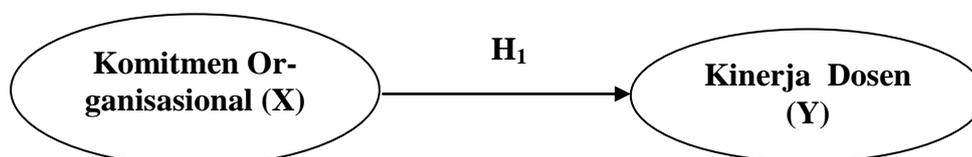
Kondisi seperti tersebut diatas sangatlah tidak menguntungkan dosen secara pribadi dan juga berdampak kurang baik terhadap Akreditasi program studi pada khususnya dan Universitas Achmad Yani pada umumnya,

1. Kerangka Pikir dan Hipotesa Penelitian.

2.1. Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang diajukan dalam penelitian ini didasarkan pada masalah dan landasan teori, maka disusunlah model penelitian tentang analisis Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Dosen Tetap Yayasan, seperti pada gambar di bawah ini :

Gambar
Kerangka Pikir



Variabel independen yaitu komitmen organisasional (X), mempengaruhi kinerja dosen, hal ini berdasarkan yang dikemukakan oleh Nyhan (1999), yaitu komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah.

Variabel kinerja dosen (Y) merupakan prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil

kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 1992). Kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*” (Bernardin dan Russel, 1993: 379). Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

2.2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian didasarkan pada tujuan penelitian dan penelitian terdahulu dengan mengacu pada obyek penelitian, Universitas Achmad Yani Banjarmasin merupakan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) menghadapi persaingan yang cukup ketat baik sesama PTS maupun dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) mengharapkan memiliki kinerja Dosen Tetap Yayasan yang handal, sehingga meningkatkan tingkat kepercayaan masyarakat Universitas Achmad Yani Banjarmasin.

Hasil penelitian dari Harrison dan Hubard (1998) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi *outcomes* (keberhasilan) organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Karyawan yang mempunyai keterlibatan tinggi dalam bekerja tidak mempunyai keinginan untuk keluar dari perusahaan dan dalam hal ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Pendapat tersebut didukung oleh Moncrief et al (1997) yang mengungkapkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil studi McNeese – Smith (1996) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berhubungan signifikan positif yang ditunjukkan dengan nilai Pearson (r) sebesar 0,31 (signifikan pada level 0,001) terhadap kinerja karyawan produksi.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku yang berbeda dengan pegawai yang berdasarkan *continuance*. Pegawai yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal.

Komponen *normative* yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki pegawai. Komponen *normative* menimbulkan perasaan kewajiban pada pegawai untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi. komitmen organisasional berhubungan kepuasan kerja tetapi keduanya merupakan sikap yang dapat dibedakan. Kepuasan kerja berhubungan dengan tanggapan efektif terhadap lingkungan kerja dengan segera komitmen organisasional lebih stabil dan tahan lama (Norrish dan Niebuhr dalam Irwansyah 2005).

METODE

Bagian metode berisi tentang rancangan penelitian, subjek penelitian, instrumen, prosedur pengumpulan data, dan analisis data yang dipaparkan dalam bentuk paragraf.

Paragraf harus teratur. Semua paragraf harus ditulis menggunakan *alignement justified*, yaitu sama-sama rata kiri dan dan rata kanan.

Jenis dan Tempat Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*Explanatory Research*), yaitu variabel-variabel yang diteliti akan menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul, artinya penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan komitmen organisasional dan kinerja dosen pada suatu hipotesis, dan juga digunakan untuk menganalisis

suatu variabel pendekatan metode survey dengan memberikan pernyataan kepada responden.

Dilihat dari hubungan antar variabelnya, penelitian ini merupakan penelitian kausal atau sebab akibat, yaitu penelitian yang diadakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel, bagaimana variabel yang satu menyebabkan atau menentukan nilai variabel yang lainnya.

Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh melalui responden, dimana responden memberikan respon tertulis sebagai tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, adalah data mengenai pendapat responden melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung tentang komitmen organisasi dan kinerja.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh tidak secara langsung, melainkan melalui perantara, yaitu Biro Administrasi Keuangan dan Kepegawaian Universitas Achmad Yani Banjarmasin.

Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Universitas Achmad Yani Banjarmasin yang beralamat Jl. Jenderal Ahmad Yani Km. 5,5 Banjarmasin. Kecamatan Banjarmasin Selatan Kotamadya Banjarmasin. Waktu penelitian dimulai bulan September 2022 sampai dengan April 2023.

3.2. Populasi dan Ukuran Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan yang ditempatkan pada Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Administrasi, Fakultas Pertanian, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik dan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Achmad Yani Banjarmasin yang berjumlah 87 orang seperti tersebut pada tabel 1 diatas.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 1999:56). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Sampling Aksidental, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui tersebut cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 1999:60).

Besarnya ukuran sampel pada penelitian ini berdasarkan pendekatan Slovin (1973) dalam Ferdinand (2006:227) dengan rumus formula statistik sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + Nc^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = populasi

C = presisi yang ditetapkan atau prosentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir.

Berdasarkan rumus formula di atas, maka besarnya sampel penelitian ini adalah :

$$n = \frac{87}{1 + 87(0,05)^2}$$

$$n = \frac{87}{1,2175} = 71,45 \approx 71 \text{ orang}$$

3.3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.3.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai, nilai bisa berbeda pada berbagai waktu untuk obyek atau orang yang berbeda (Sekaran, 2007:115).

Berdasarkan pada permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang dianalisis pada penelitian ini adalah komitmen organisasional dan kinerja dosen.

3.3.2. Definisi Operasional Variabel

Difinisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

3.3.2.1 Komitmen Organisasi (X)

Komitmen organisasional adalah persepsi responden tentang sikap dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari Universitas Achmad Yani Banjarmasin, serta berusaha keras untuk melaksanakan kewajiban pada Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Variabel komitmen organisasional diukur dari indikator-indikator, *afektif*, *normatif* dan *continuance*

3.3.2.2. Kinerja Dosen (Y)

Definisi operasional kinerja dosen dalam penelitian ini adalah merupakan persepsi responden terhadap kemampuan dosen dalam melaksanakan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pengukuran variabel kinerja diukur melalui indikator kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), ketepatan waktu (*timeliness*), keefektifan biaya (*cost-effectiveness*) dan kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*).

Tabel 2 di bawah ini menjelaskan tentang Difinis Operasional Variabel dan difinisi indikator-indikator pada variabel, komitmen organisasional dan kinerja dosen.

Tabel 2
Difinisi Operasional Variabel

Variabel	Difinisi	Indikator	Pengukuran
Komitmen Organ- isasional (X)	Komitmen Organ- isasional adalah persepsi responden tentang sikap dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari Universitas Achmad Yani Banjarmasin, serta berusaha keras untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Afektif (X ₁) : Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi	Skala Lik- ert 1 s/d 5, yang merupakan pen- dapatan dan skor : Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S) = 4 Netral (N) = 3 Tidak Set- uju (TS) = 2 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
		Kelanjutan (X ₂) : Komitmen berdasar- kan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari orgaanisasi.	
		Normalitas (X ₃) : Perasaan wajib untuk tetap berada dalam or- ganisasi.	
Kinerja Dosen (Y)	Merupakan per- sepsi responden ter- hadap kemampuan dosen dalam melaksanakan fungsi Tri Dharma Perguruan Tinggi.	Kualitas (Y ₁) : Merupakan tingkat se- jauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.	Skala Lik- ert 1 s/d 5, yang merupakan pen- dapatan dan skor : Sangat Setuju (SS) = 5 Setuju (S)

		<p>Kuantitas (Y₂) : Merupakan jumlah yang dihasilkan pada satuan tertentu pada siklus kegiatan yang diselesaikan.</p>	<p>= 4 Netral (N) = 3 Tidak Setuju (TS) = 2 Sangat</p>
		<p>Ketepatan Waktu (Y₃) : Tingkat sejauhmana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki.</p>	<p>Tidak Setuju (STS) = 1</p>
		<p>Keefektifan Biaya (Y₄) : Tingkat sejauhmana penggunaan sumber daya organisasi sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dari setiap</p>	
		<p>Kebutuhan Pengawasan (Y₅) : Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan</p>	

Sumber : Dikembangkan oleh Peneliti (2022).

4. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesa

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial

4.1. Analisis Statistik Inferensial

Bentuk hubungan kausal sebagaimana sifat dari penelitian ini membutuhkan alat analisis yang mampu menjelaskan hubungan yang dimaksud, sehingga metode statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian adalah Analisis Regresi Linear Sederhana dan pengolahan data dibantu dengan SPSS versi 17,0.

Dayan (1986:3225) menyatakan model regresi linear Sederhana dipakai guna menggambarkan suatu variabel dependen dihubungkan dengan variabel independent, Persamaan regresi linier Sederhana seperti tersebut di bawah ini :

$$Y = a + b.X$$

Dimana :

Y = Kinerja Dosen

a. = Konstanta (nilai intercept).

b = Koefisien regresi parsial

X = Komitmen organisasional

4.1.1 Pengujian Asumsi Ekonometrik

4.1.1.1 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya perbedaan varian dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain digunakan uji heteroskedastisitas, criteria uji ditentukan bahwa :

- Bila pada Scatterplot terdapat pola tertentu (bergelombang, melebar dan kemudian menyempit), maka pada model regresi terjadi heteroskedastisitas.
- Bila pada Scatterplot terdapat tidak ada pola yang jelas, maka pada model regresi terjadi heteroskedastisitas. (Santoso, 2002:210).

4.1.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya. Karena data-data yang akan dianalisis parametrik harus terdistribusi normal, hasil uji normalitas dapat dilihat pada print out Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

4.2. Pengujian Hipotesis

4.2.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menggunakan apakah semua variable independen (X) yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen (Y).

Santoso dan Ashari (2005:146) menyatakan pengujian hipotesa kedua menggunakan teknik uji statistik t (t test) yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Kriteria pengujinya adalah digunakan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima. Hal ini menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan (H_a) ditolak. Hal ini menunjukkan variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.3. Koefisien Diterminasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan variasi dari variabel dependen bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel independen. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi maka bisa dijelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel dependen. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Santoso, 2005:144).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Universitas Achmad Yani Banjarmasin

Universitas Achmad Yani Banjarmasin sebagai salah satu lembaga pendidikan tinggi swasta yang ada di Kalimantan Selatan, sampai saat ini telah menginjak usia ke 39 tahun dan telah banyak berkiprah untuk membentuk masyarakat madani khususnya Kalimantan Selatan, berjalannya aktifitas ini berkat dukungan dari Yayasan Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan (YPHMRKS) dan Pemerintah Daerah Provinsi Kalimantan Selatan serta bantuan dari Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia melalui Direktorat Pendidikan Tinggi.

Universitas Achmad Yani Banjarmasin sampai saat ini memiliki 6 fakultas dan 10 program studi yang ada di kampus Banjarmasin dan kampus Banjarbaru, kampus Banjarmasin terdiri dari kantor Rektorat, tempat perkuliahan Fakultas Teknik (FT), Fakultas Ilmu Administrasi (FIA), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Hukum (FH), Kampus Banjarbaru terdiri dari tempat perkuliahan Fakultas Pertanian

(Faperta), FE, FIA, FKIP, dan FH.

5.2 Karakteristik Responden

5.2.1 Responden menurut Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

o.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
.	Laki-laki	29	40,84
.	Perempuan	42	59,16
	Total	71	100

Sumber : Diolah dari data primer 2012.

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 59,16% perempuan dan 40,84% laki-laki, hal ini menggambarkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan mempunyai kuantitas yang hampir berimbang yang berarti mempunyai kesempatan berkarir sebagai tenaga edukatif yang sama pula, keseimbangan kuantitas antara laki-laki dan perempuan responden ini karena sistem rekrutmen pada bidang edukatif berdasarkan kebutuhan yang bersifat obyektif pada bidang studi Fakultas di lingkungan Universitas Achmad Yani Banjarmasin, sehingga secara langsung keadaan ini mendukung program pemerintah yang menghendaki disetiap bidang pekerjaan agar tidak menjadikan gender sebagai penghambat prestasi kerja dan pengembangan karier.

5.2.2 Responden menurut Kelompok Umur

Karakteristik berdasarkan kelompok umur dalam penelitian ini dapat pada tabel 5.2 di bawah ini :

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Umur

o.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
.	< 30	13	18,31
.	31 - 40	22	30,98
.	41 - 50	29	40,84
.	> 50	7	9,13
	Total	71	100

Sumber : Diolah dari data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, karakteristik responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa 40,84% mayoritas responden berusia antara 41 – 50 tahun, hal ini menggambarkan sebagian besar responden berada pada usia pertengahan, ini berarti merupakan usia ideal dalam membuat suatu perencanaan dan tindakan dengan memadukan antara pola pikir orang muda yang kreatif dan cekatan dengan pola pikir orang dewasa sebagai tenaga edukatif yang penuh kematangan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen Bab III Bagian Kesatu, Tunjangan Profesi Pasal 8 menyebutkan bahwa berusia paling tinggi 65 (enam puluh lima) tahun; atau 70 (tujuh puluh) bagi dosen dengan jabatan professor yang mendapat perpanjangan masa tugas sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Memaknai pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tersebut di atas terlihat bahwa batas maksimal untuk berkarya seorang dosen pada usia 65 tahun bagi yang belum mencapai gelar professor, sedangkan yang telah berhasil mencapai gelar profesor dapat mencapai usia 70 tahun.

5.2.3 Responden menurut Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat pada tabel 5.3 di bawah ini :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	Strata 2	58	81,69
2.	Strata 3	13	18,31
Total		71	100

Sumber : Diolah dari data primer 2022

Pasal 46 Ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum

- Lulusan program magister untuk program Diploma atau program sarjana; dan
- Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

5.2.4 Responden menurut Jabatan Fungsional

Karakteristik responden berdasarkan jabatan fungsional dalam penelitian ini dapat pada tabel 5.4 di bawah ini :

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Fungsional

No.	Jabatan Fungsional	Jumlah	Persentase (%)
1.	Asisten Ahli	18	25,35
2.	Lektor	45	63,38
3.	Lektor Kepala	8	11,26
4.	Guru Besar	0	0
Total		71	100

Sumber : Diolah dari data primer 2022

Berdasarkan tabel 5.4 di atas, maka dapat dilihat bahwa jabatan fungsional Asisten Ahli (III/a dan III/b) yaitu sebesar 25,35% dan Lektor sebanyak 63,38% merupakan kelompok jabatan fungsional yang paling besar, sedangkan Lektor Kepala hanya 11,26 %. Hal ini menggambarkan bahwa kemampuan sebagian besar responden untuk memenuhi kewajiban sebagai tenaga edukatif dalam jabatan fungsionalnya belum terpenuhi dengan baik, sehingga pada saat pengajuan status akreditasi berdampak kurang menguntungkan bahkan dapat dikatakan lembaga kurang berhasil membina tenaga responden atau kinerja akademik masih kurang.

Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

(Pasal 45 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005).

Hakekat jabatan fungsional Dosen menurut Pasal 70 Undang-Undang Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, yaitu :

- a. Kepercayaan atas kemampuan mengemban tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi.
- b. Penghargaan atas prestasi akademik yang dicapai.
- c. Pengakuan atas kemampuan akademik dan keteladanan dalam kehidupan akademik.
- d. Harapan dan peluang pengembangan jati diri keilmuan dan profesi demi pencapaian jabatan tertinggi sesuai kemampuan.

Jabatan fungsional dosen pada dasarnya merupakan pengakuan penghargaan dan kepercayaan atas kompetensi, kinerja, integritas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, serta tata krama dosen dalam melaksanakan tugas tridharmanya, selain itu jabatan ini diharapkan dapat berfungsi sebagai insentif non materi bagi dosen untuk bekerja lebih giat lagi, lebih kreatif dan baik lagi. (Jalal, 2009).

5.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Data merupakan bagian penting dalam suatu penelitian, data yang tepat dan benar menentukan keberhasilan suatu penelitian, instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan membandingkan koefisien *Corrected Item Total Correlation* dengan *r* table. Jika koefisien *Corrected Item Total Correlation* lebih besar dari *r* table dan nilai positif maka butir atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda, untuk menguji reliabilitas digunakan koefisien atau *Alpha Cronbach* (α). Instrument dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur $\geq 0,60$ (Umar, 2002:125).

Rekapitulasi hasil uji validitas dan reliabilitas instrument dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Indikator	Buti	Hitung	Tabel	H asil	α	Hasil
Komitmen Afektif ($X_{2,1}$)	r 1	,574	.261	V alid	0, 732	Relia- bel
	r 2	,617		V alid		Relia- bel
	r 3	,475		V alid		Relia- bel
Komitmen Kelanjutan ($X_{2,2}$)	r 1	,466	.261	V alid	0, 674	Relia- bel
	r 2	,615		V alid		Relia- bel
Komitmen Normatif ($X_{2,3}$)	r 1	,886	.261	V alid	0, 894	Relia- bel
	r 2	,650		V alid		Relia- bel
	r 3	,886		V alid		Relia- bel

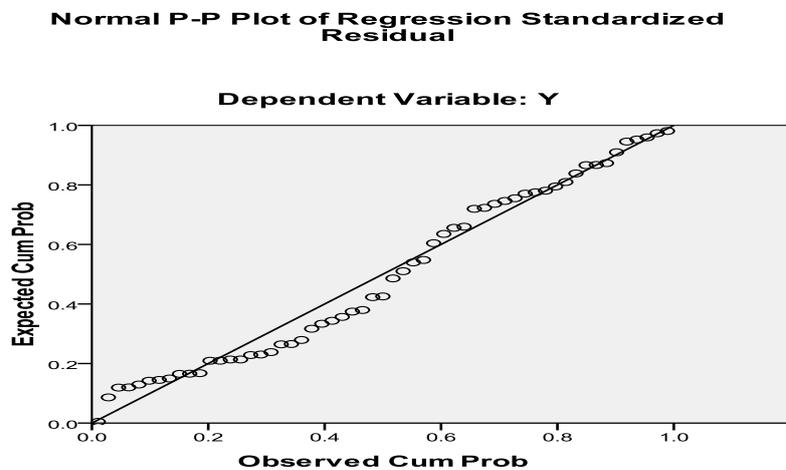
Indikator	Butir	r _{Hitung}	r _{Tabel}	Hasil	A	Hasil
Kualitas (Y₁)	r 1 Buti	,750	.261	V alid	819	0, Relia- bel
	r 2 Buti	,749		V alid		Relia- bel
	r 3 Buti	,621		V alid		Relia- bel
	r 4 Buti	,525		V alid		Relia- bel
	r 5 Buti	,445		V alid		Relia- bel
Kuantitas (Y₂)	r 1 Buti	,790	.261	V alid	828	0, Relia- bel
	r 2 Buti	,774		V alid		Relia- bel
	r 3 Buti	,645		V alid		Relia- bel
	r 4 Buti	,456		V alid		Relia- bel
Ketepatan Waktu (Y₃)	r 1 Buti	,581	.261	V alid	689	0, Relia- bel
	r 2 Buti	,596		V alid		Relia- bel
	r 3 Buti	,357		V alid		Relia- bel
Keefektifan Biaya (Y₄)	r 1 Buti	,468	.261	V alid	764	0, Relia- bel
	r 2 Buti	,562		V alid		Relia- bel
	r 3 Buti	,551		V alid		Relia- bel
	r 4 Buti	,472		V alid		Relia- bel
	r 5 Buti	,627		V alid		Relia- bel
Kebutuhan Akan Pengawasan (Y₅)	r 1 Buti	,508	.261	V alid	687	0, Relia- bel
	r 2 Buti	,604		V alid		Relia- bel
	r 3 Buti	,337		V alid		Relia- bel
	r 4 Buti	,400		V alid		Relia- bel

Sumber : Hasil olahan data primer 2022

5.4 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data menjadi prasyarat pokok dalam analisis parametrik seperti korelasi, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya. Karena data-data yang akan dianalisis

lisis parametrik harus terdistribusi normal, hasil uji normalitas dapat dilihat pada print out Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual berikut ini :



Gambar 5.1

Sumber : Hasil Olahan Data Primer 2022)

Hasil print out diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, ini berarti bahwa data dapat dianalisis secara parametrik.

5.5. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Setelah diketahui butir-butir kuisisioner yang valid dan reliabel, dilaksanakan pengolahan data dengan menggunakan *program SPSS versi 17.00 for windows* untuk mendapatkan hasil analisis statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.2
Hasil Analisa Regresi

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sc β	t _{hitung}	VIF
Kinerja Dosen (Y)	Komitmen Organisasional	0,053	0,109	1.098	1,000
Constanta		: 0.916			
Koefisien Determinasi		: R = 0,684 ^a			
		R Square = 0,468			
		Adjusted R = 0,448			

Tabel 5.3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.916	.466		1.966	.054					
Komitmen	.053	.048	.109	1.098	.277	.103	.148	.109	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah berdasarkan print out regresi

Berdasarkan pengolahan dan analisis data dengan menggunakan *Program SPSS versi 17.00 for windows* dapatlah diketahui persamaan regresi linier sederhana dengan melihat *Coefficients pada Unstandardized coefficients* bagian B, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

$$Y = 0,916 + 0,053 X$$

Persamaan regresi tersebut menggambarkan prediksi terhadap kinerja dosen (Y), yaitu jika variabel komitmen organisasional (X₂) tidak ada atau nilainya = 0, maka kinerja dosen adalah sebesar 0,916 satuan penilaian yang diberlakukan di Universitas Achmad Yani, yaitu melalui DP3. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,053 mempunyai arti bahwa jika komitmen organisasional meningkat 1%, maka akan berdampak meningkatnya kinerja dosen sangat kecil yaitu sebesar 5,3% atau bisa dikatakan hampir tidak berpengaruh. sisanya sebesar 94,7% hubungan dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

5.6 Hasil Pengujian Hipotesis

5.6.1 Komitmen Organisasional Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Dosen

Berdasarkan tabel 5.3 *Coefficients^a* bahwa variabel komitmen organisasional (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (Y), yaitu secara parsial dengan perhitungan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dengan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan (df) : $(n-k-1) = (71-2-1) = 68$, maka dihasilkan $t_{tabel} = 2,005$ sedangkan hasil perhitungan menyatakan bahwa $t_{hitung} = 1,098 < t_{tabel} = 2,005$ berarti hipotesis komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (H₀), sehingga H₀ diterima dan H₂ ditolak.

Komitmen organisasi dihubungkan dengan kinerja responden berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dengan kinerja responden, hal ini dapat diartikan bahwa responden bersikap tidak memberikan pernyataan yang tegas tentang permasalahan yang dihadapi oleh lembaga sebagai permasalahan responden merupakan suatu deskripsi bahwa lemahnya rasa tanggungjawab kebersamaan dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi lembaga, ini berarti bahwa responden hanya melaksanakan sesuatu aktivitas kegiatannya pada tugas dan tanggungjawabnya secara individu atau akan melakukan aktivitas yang berkaitan dengan kelangsungan pekerjaannya saja, sehingga segala yang menjadi persoalan lembaga terpaku pada masing-masing bidang struktural saja, seharusnya tidaklah demikian karena untuk pencapaian tujuan

selalu dihadapkan pada persoalan-persoalan yang harus diselesaikan atau solusi yang dibuat oleh pihak yang bertanggungjawab dan dibantu semangat kebersamaan yang solid di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Devi (2009) yang menyatakan bahwa hubungan antara komitmen organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang.

5.7 Implikasi Hasil Penelitian

5.7.1 Implikasi Teori

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian yang juga memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipergunakan dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, permodelan, hasil-hasil dan agenda penelitian terdahulu. Implikasi teoritis yang dikembangkan atas variabel komitmen organisasional serta variabel kinerja merupakan adaptasi dari penelitian Devi (2009), Muhadi (2007) dan Darwito (2008), McNeese-Smith (1996), Morrison (1997)

Komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, hasil ini menolak hasil penelitian dari Muhadi (2007), Darwito (2008), Heriyanti (2007) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Devi (2009) yang menyatakan bahwa hubungan komitmen organisasi tidak signifikan dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Semeru Semarang, serta hasil penelitian Laffaldano dan Muchinsky (1985), Varca dan James-Valutis (1993) Vroom (1964), Basset (1994).

5.7.2 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa variabel komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja dosen, hasil ini menunjukkan variabel tersebut perlu diperhatikan oleh para pengambil kebijakan di Universitas Achmad Yani Banjarmasin yang meliputi :

1. Usaha meningkatkan loyalitas dan integritas dosen terhadap Lembaga.
2. Meninjau kembali kebijakan yang berhubungan atau berkaitan langsung dengan komitmen organisasional dosen.

Beberapa kebijakan manajerial yang dapat dilakukan, adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional ternyata tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja dosen, ini berarti implikasi kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen, sehingga manajemen Universitas Achmad Yani harus meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang selama ini diberlakukan terhadap dosen tetap, diharapkan kebijakan baru untuk dapat menciptakan hubungan yang positif dan signifikan antara kinerja dosen dengan komitmen organisasional, sehingga terjadi perbaikan melalui komitmen efektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif.

Sasaran utama pembenahan komitmen organisasional adalah bagaimana kebijakan baru tersebut dapat menyentuh loyalitas dan integritas dosen terhadap lembaga, yaitu seperti memperbanyak pertemuan antara pihak rektorat dengan fakultas beserta dosennya agar komunikasi lebih lancar dan terbuka, adanya tindakan perlakuan aktif pihak rektorat kepada para dosen agar melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi khususnya pengusulan kenaikan pangkat atau jabatan akademik bagi dosen tetap yang waktu pengusulannya sudah sampai, sehingga dosen tetap merasa diperhatikan, perlakuan ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan dimiliki tertanam pada Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan baik sebagai pejabat struktural maupun sebagai bukan pejabat struktural dilingkungan Universitas Achmad Yani Banjarmasin.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Tetap Yayasan Pendidikan Haji Muhammad Roesli Kalimantan Selatan), menghasilkan beberapa kesimpulan berdasarkan pada temuan-temuan empiris sebagaimana tertulis pada pembahasan sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen organisasional berpengaruh secara tidak signifikan terhadap kinerja dosen. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara komitmen organisasional terhadap kinerja dosen, artinya pada saat upaya peningkatan kinerja dosen maka pengaruhnya sangat kecil terhadap komitmen organisasional dosen terhadap lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lembaga menuntut ditingkatkannya kinerja dosen mengakibatkan peningkatan komitmen organisasional sangat kecil.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disarankan beberapa hal, yaitu :

1. Universitas Achmad Yani diharapkan membuat kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan usaha terciptanya suasana kerja berdisiplin sehingga loyalitas dan integritas terhadap lembaga dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Keadaan ini dapat diwujudkan oleh Universitas Achmad Yani Banjarmasin dengan meningkatkan rasa memiliki dan aku adalah bagian lembaga, hal ini akan menimbulkan gairah emosi dan motivasi seluruh civitas akademika Universitas Achmad Yani Banjarmasin.

DAFTAR RUJUKAN

- Cahyono, D, Ghozali, I 2002, Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasi, dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 5, No. 3.
- Cascio, Wayne, f 1995, *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Worklife, Profits*, Fourth Edition, Singapore : McGraw Hill Inc.
- Cooper, Donald R.C, William Emory, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Erlangga Jakarta.
- Dessler, Gary, 1992., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Prenhalindo, Jakarta
- Heriyanti, D 2007, *Analisis Pengaruh Budaya, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang)*, Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, [13 Desember 2011]
- Devi, EKD, 2009, *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Buana Semarang)*, Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang, [13 Desember 2011].
- Gregson, T, 1992, An Investigation of the Causal Ordering of Job Satisfaction and Organization Commitment in Turnover Models in Accounting, *Behavior Research In Accounting*, 4:80-90
- Jalal, Fasli, 2009, *Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Fungsional Dosen Ke Lektor Kepala Dan Guru Besar*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta, 2009.

- Mangkunegara, AP 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit, PT. Refika Aditama, Bandung
- Mowday, R.T., R.M. Steers and I. W. Porter, 1979, The Measurement of Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, 84, pp.408-414.
- Muhadi, 2007, Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Diponegoro), *Tesis, Program Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang*.
- Nawawi, H 2006, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Gajah Mada, University Press.
- Newstrom, JW, Devis, K 1985, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Ostroff, C, 1992, The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analisis, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 68.pp. 933-974
- Parwanto dan Wahyuddin, *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Di Surakarta*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah, Surakarta. [12 Desember 2011]
- Cotte, S dan Heslin, P., 2003, Job Satisfaction & Organization Commitment, *MGT262H1S*. [14 Desember 2011]